

學術專論

[稿件來源]：台灣地區

[文獻引用]：古楨彥 (2014)。複合式勞動爭議解決機制運用在中國大陸之研究。《就業與勞動關係》，4 (1)，22 - 30。

就業與勞動
關係季刊



尊重人的
無限潛能

複合式勞動爭議解決機制運用在中國大陸之研究

古楨彥*

摘要

勞動爭議來自於勞動關係運作失衡的結果，欲有效降低勞動爭議案件，自應從強化勞動關係著手，始能達到「正本清源」或「固本培元」的基本效益，因此各國政府對勞資關係的良性發展，莫不致力於預防性和全面性的改善模式進行。中國大陸對勞動爭議之處理是採取「一調一裁兩審」之解決模式，然而這種模式在實務上卻帶了處理時間長、程序複雜、訴訟和仲裁的銜接等很多問題。在勞動爭議調解仲裁法下，部分勞動爭議案件進行有條件的「一裁終局」，部分案件實行雙軌制，兩者在勞動爭議解決實務層面呈現不佳狀況，因此由前述可知並不是單軌制或雙軌制的問題，重點在於沒有從整體上推動複合式勞動爭議解決模式。故本論文借鏡一些複合式勞動爭議解決機制，例如澳洲的經驗，來檢視中國勞動爭議處理制度有無可以改善之處。

關鍵詞：勞動爭議；勞動爭議調解仲裁法；勞資爭議解決機制

*古楨彥 (通訊作者)，澳洲阿德雷得大學勞動學研究博士，現職為萬能科技大學行銷與流通管理系助理教授。通訊作者電子信箱：cyenku@mail.vnu.edu.tw

壹、複合式勞動爭議解決機制

複合式勞動爭議解決機制是指兩種或兩種以上的勞動爭議解決方式的有機結合。通常這些勞動爭議解決方式相互之間具備兼容性、爭取的目標具備關聯性或重合性。或者說不同的解決勞動爭議機構根據其程序價值取向和功能方面的區別，有可能在不同要素之間進行平衡和選擇，進而組合成多元化的勞動爭議解決機制。從各國的立法和實務來看，機構的相對獨立性和職能的綜合性及勞動爭議解決方式的銜接性是複合式勞動爭議解決機制的特色。例如：英國的勞動諮詢調解仲裁委員會（ACAS），該機構雖然由政府設立的，但在勞動爭議處理的實務運作上是獨立的，政府難以對其勞動爭議處理過程進行不當的干預。除此之外，ACAS 的功能很強（包括調解勞動爭議、對集體勞動爭議進行仲裁、審查工會的資格等）。再者，法國專責處理勞動爭議機關—勞動爭議委員會具有獨立性，普通法院也要尊重對勞動爭議解決的裁判，一部分勞動爭議案件進行一裁終局，也有一部分勞動爭議案件當事人可以上訴，但上訴法院要尊重其對事實的認定，故僅能審查其法律適用問題。同時，還設置專門的機構—調解庭（專責進行勞動爭議調解），只有在調解不成下，才能進入訴訟。在丹麥，是由通過建立國家調解員辦公室來處理勞動爭議。國家調解員辦公室具有一些行政色彩，又獨立於行政機構之外。這一行政裁判實體由德高望重的中間人士組成，在普通法院的指導下進行工作。

貳、澳洲勞動爭議斡旋暨仲裁制度

澳洲勞動爭議處理制度有六種特色：第一、立法確定強制仲裁的機制。第二、重視勞資雙方各自組織的培育，重視工會的作用，落實三方機制。第三、仲裁中強調勞資雙方的友好合作。第四、仲裁職能和司法職能要相互分離，仲裁最後置於司法的監督之下。第五、聯邦勞資關係委員會和州勞資關係委員會並存，各自管轄範圍清楚。第六、兩裁終局加強了仲裁的權威性，有利於監督。

澳洲的斡旋和仲裁制度是主基於這樣的假設：仲裁之前必須先嘗試各種可能的斡旋過程。澳洲的仲裁制度有兩方面的強制性。第一、一旦涉及仲裁、爭議各方面必須依照一定的程序，表達其論點。第二、爭議各方必須接受法庭的裁決。雇主一定要遵守裁決所規定的工資和勞動條件之最低標準，否則會遭法定懲罰。不過，工會和雇主可就超出最低標準的部分，自由協商。仲裁制度的正式規範和實際運作的情形，必須加以區分。實際上，爭議各方直接協商的程度頗高。雇主和工會之間直接協商的協議可能和仲裁結果並存，也有可能取代仲裁。一旦這些協議獲得勞資關係委員會批准，就稱之「共識裁決」，且可能全面地用以處理特定工作場所的勞動條件或取代原有的協議。依此，實際上的獎懲較正式的規定更富有彈性。（藍科正譯，2000，頁127）根據1996年職場關係法，所有關於聯邦不公平解僱的申索，均須先行轉介澳洲勞資關係委員會進行斡旋。其斡旋會議是保密的、不公開和不拘形式的，也不會保留任何錄音

謄本和紀錄。一旦斡旋失敗，澳洲勞資關係委員會發出嘗試斡旋證明書。此外，該會會向訴訟各方表明有關申請的是非曲直，並對申請人是否應繼續訴訟作出建議。申請人在收到該證明書後，必須作出選擇。申請人可選擇進行仲裁，又或是中止有關的法律程序。

2005年5月26日，澳洲聯邦政府宣佈將於本國的勞資關係制度進行改革，推出名為「工作選擇」(Work Choices)的新工作場所之勞資關係制度。這被認為是近幾十年，澳洲在這方面進行的一次實質性變革，其主要特色如下：

- (1) 建立簡單的全國統一的工業場所制度：目前澳洲有六種不同的工作場所制度，聯邦和州制度平行使用，在同一行業內的企業有不同的勞資關係制度，即使在同一條街上的企業也可能實行不同的制度，使得企業和員工難以分辨權利和義務，造成管理和工作的混亂。
- (2) 設立澳洲公平薪酬委員會：為該制度更為簡單公平，澳洲政府成立一個全新的、完全獨立的工資設定機構—澳洲公平薪酬委員會(Australian Fair Pay Commission)，負責設定調整最低及裁定分類工資，包括：單一設定工資；裁定分類等級的最低工資；未成年員工、受訓員工或學徒和殘疾員工的最低工資；臨時工額外工資等事項。此一機構取代原先設在澳洲勞資關係委員會下的最低薪資機構。
- (3) 確保澳洲勞資關係委員會發揮作用：新工作場所勞資關係制度以合作為基礎，鼓勵員工和雇主自行解決勞資雙方之爭議。儘管如此，澳洲勞資關係委員會負責斡旋勞資雙方的爭議，幫助達成各自的爭議處理辦法。同時，還負責簡化裁定、規範勞工行為、管理註冊機構及不公平解僱問題。《工作選擇法》將澳洲勞資關係委員會管轄的事項大幅限縮。澳洲的勞動爭議處理制度中的強制仲裁是一個重要的機制，而澳洲勞資關係委員會則是爭議處理的重要機構，如果仲裁範圍受限，此一機構的功能也將大受影響。
(衛民，2009，頁125)

2009年7月1日，澳洲新勞動關係法上路，「公平工作法」(Fair Work Act) 取代「工人選擇法」(Worker Choices Law)，象徵澳洲公平勞動新時代的來臨，也是澳洲追求公平傳統精神的復活。澳洲總工會(ACTU)經過4年的奮戰不懈，終於得到全面的勝利，並為澳洲勞工創造一個公平、安全而尊嚴的勞動法制，建構勞動生活品質的新願景。「公平工作法」(Fair Work Act)的通過，最大的受益者包括女性勞工、青年勞工及低收入勞工，估計約有400萬過去不受法律保障的勞工納入新法保護，不僅其工資可能因透過工會參與協商而調高4%至6%，最重要的是，從此可免於受到不公平解僱的威脅。當然，最大的贏家可能還是工會，因為集體協商的推動，將大幅提高勞工加入工會的誘因，有利於工會組織的發展。「公平工作法」的主要改革包括：

- (1) 不公平解僱的禁止，勞工受僱6個月或於15人以下小型企業受僱一年以上者，企業解僱勞工應有正當理由與正當程序。

- (2)所有勞工之工資及勞動條件同受國家 10 項就業標準安全網之保障。包括僱用型態、最低工資、每週工時、加班費、年度有給休假、休息、資遣費、懲戒及爭議處理程序等，均受法律保障。
- (3)規定資方誠信協商之義務，不得拒絕工會之協商請求。
- (4)設立獨立機構「Fair Work Australia；FWA」負責勞動爭議調解與裁決。
- (5)法庭角色重新定位，負責審理違反國家就業標準案件。
- (6)保障所有勞工加入工會之基本權利，禁止對工會會員有歧視行為。
- (7)保障工會代表在團體協商程序中的權利。
- (8)取消現行「澳洲職場協議」(Australian Workplace Agreements；AWAs)制度。(洪清海，2009)

在 2011 年，澳洲航空(Qantas Airways)為降低成本，打算在亞洲成立新航空公司並裁員一千人，另拒絕員工的加薪要求，引起機師和地勤等工會強烈抗議，自 2010 年 9 月起兼陸續發動罷工。2011 年 9 月 29 日全面攤牌，澳洲航空執行長喬伊斯(Joyce)不惜同時激怒工會、乘客和澳洲政府，宣布即日起無限定期停飛國內外所有航班，並禁止員工進入辦公室，導致澳洲航空六百多個航班取消，近八萬名旅客受到影響，並波及廿二個國家。連到澳洲參加大英國協領袖會的十七國代表，也被困在會議地點伯斯(Perth)的機場。處境艱困的澳洲總理吉拉德(Julia Gillard)因為此次澳洲航空停飛事件面臨越來越強大政治壓力。獨立的澳洲工作公平委員會(Fair Work Australia)在 2011 年 10 月 30 日做出仲裁，要求澳航三大工會停止罷工，與資方回到談判桌上，在 21 天內達成協議，或者再度交付仲裁。(中國時報，10/31/2011)罷工是一把雙面刃，是屬於弱者為了自保不得不使用的終極武器。有了罷工權之後，勞資雙方的力量漸趨平衡，勞資衝突也逐漸緩和。到了 21 世紀第 11 年，在澳航的勞資衝突中，資方破天荒祭出一個超級法寶，停飛。此一法寶威力無窮，不但立刻自傷傷人，還綁架了旅客、澳洲觀光業、甚至澳洲全國，同傷共死。幸好澳洲勞資爭議法庭馬上跳出來，勒令工會停止罷工，澳航立即恢復開航。澳洲總理也及時下令，要求公平工作委員會出面介入，在 21 天內，解決澳航的勞資衝突。表面看起來，此一勞資衝突事件，可望在不圓滿中落幕。實際上，澳航資方開了惡例，勞資雙方的均衡關係，已經動搖。資方有了全面停工的法寶，往後，隨時可以祭出，對抗勞方罷工，進而搶回優勢，占盡便宜。

參、中國大陸勞動爭議處理制度

在中國大陸發生勞動爭議時，一般有協商和解、調解、仲裁和司法訴訟等方式來解決¹，分述如下：

(一) 協商和解

協商和解是指勞資雙方自行協商，達成解決勞動爭議的協議。其特徵主要

1 依據《勞動法》第七十七條規定：「用人單位與勞動者發生勞動爭議，當事人可以依法申請調解、仲裁、提起訴訟，也可以協商解決。調解原則適用於仲裁與訴訟程序」。

是依靠自我的力量來解決爭議，無第三人參與，不受程序約束，協議的達成和遵守完全由勞資雙方自願。因此，協商和解是最原始、最簡單的勞動爭議的處理機制。然而，協商不是處理勞動爭議的必經程序。勞動爭議的雙方當事人可以透過協商的方式來解決雙方之間的勞動爭議，也可以不通過協商的方式，而透過調解、訴訟的方式來解決相互之間的相互爭議。(宋丹，2000，頁 57)

(二) 調解

勞動爭議調解是指法定的勞動爭議處理機構在處理勞動爭議過程中，依法對勞動爭議雙方當事人所進行的協調、調停、促使勞動爭議當事人進行和解的活動。原則上，依據《勞動法》第七十九條規定，勞動爭議發生後，當事人可以向本單位勞動爭議調解委員會申請調解，調解並不具有強制性，勞動爭議當事人亦可不經調解程序逕向勞動爭議委員會提起仲裁。但依據《企業勞動爭議處理條例》第二十七條規定，勞動爭議仲裁委員會在受理勞動爭議案件後，應在處理勞動爭議前先行調解，在查明事實的基礎上促使當事人雙方達成協議。(李彥銳，1996，頁 152) 此點和澳洲勞資爭議斡旋和仲裁體系類似。即進行澳洲勞資爭議仲裁之前必須先嘗試各種可能的斡旋過程。(藍科正譯，2000，頁 127)

在中國大陸，勞動爭議調解委員會是專門調解用人單位內部勞動爭議的群眾性組織，這種特質會展現在以下三個方面：

- (1) 從調解委員會成員的構成上看，它是由不脫離工作崗位兼職的代表組成，無論是勞動者代表還是用人單位或工會代表，均不是行政機關或司法機關委任的，而是通過民主選擇或有關方面指定產生的。
- (2) 調解委員會的工作方法是說服教育，使當事人在平等自願、互諒互讓的基礎上達成協議，不具有行政或司法的強制手段。
- (3) 調解協議達成後，對當事人並沒有強制的約束力，只能是說服當事人自覺地履行，不能對當事人採取任何類似行政或司法的強制性措施。(中國檢察出版社編，1999，頁 10)

由上述得知勞動爭議調解委員會具有群眾性的特色，同時還具有相對獨立性。勞動爭議調解委員會獨立行使調解工作的權力，依法調解勞動爭議案件，不受個人、用人單位或其他機關的干涉。

(三) 仲裁

仲裁係指勞動爭議發生時，勞資雙方無法自行達成和解，而由法定之權責機構就勞動爭議之情況調查後，作出解決方法之決定，而要求爭議當事人接受之一種處理制度。依據《勞動法》第八十一條規定：「勞動爭議仲裁委員會由勞動行政部門代表、同級工會代表、用人單位方面的代表組成。勞動爭議仲裁委員會主任由勞動行政部門代表擔任」。

勞動爭議仲裁委員會仲裁勞動爭議案件，應遵守六項主要原則：第一、先行調解原則—這是因為在社會主義理論下，勞動爭議屬於人民內部矛盾，爭議雙方沒有根本的利害衝突，不是不可以調和的。依據《企業勞動爭議處理條例》

第二十七條規定，仲裁處理勞動爭議應當先行調解，在查明事實的基礎上促使當事人雙方自願達成協議，其協議內容不得違反法律、法規。(廖志原，1996，頁 55) 第二、迴避原則—勞動爭議仲裁中的迴避制度適用於仲裁委員會成員和仲裁員，以及書記員、鑒定人、戲驗人和翻譯人員。仲裁委員會對迴避申請應及時做出決定，並以口頭或書面方式通知當事人。仲裁委員會主任的迴避由仲裁委員會決定；仲裁委員會其他成員、仲裁員和其他人員的迴避由仲裁委員會主任決定。對於迴避申請應在 7 日內作出決定，並以口頭或書面方式通知當事人。(廖志原，頁 55-56) 第三、一次裁決原則—即任何勞動爭議仲裁委員會對勞動爭議經過仲裁所作出的裁決都是最終裁決，當事人不服也不能向上一級仲裁委員會或其他仲裁委員會再次申請仲裁，只能在規定期限內向人民法院提起訴訟，一次仲裁的意義在於減少仲裁環節，使爭議能儘快獲致解決。第四、少數服從多數原則—依據《企業勞動爭議處理條例》第二十九條規定，仲裁庭裁決勞動爭議案件，實行少數服從多數的原則。不同意見必須如實筆錄。第五、查清事實、依法處理原則—仲裁委員會處理勞動爭議案件，必須查清爭議事實，重證據，重調查研究，不偏聽偏信。應在查清事實的基礎上，嚴格依照勞動法律法規的規定，分清爭議的是非、責任，並按法律規定的程序調解或做出裁決，依法維護當事人的合法權益。(李景森、王昌碩主編，1998，頁 330) 第六、公平處理原則—勞動爭議當事人一方在用人位處於被管理的地位，但在適用法律上一律平等勞動爭議仲裁遵循公平處理原則，具有重要意義。勞動爭議仲裁堅持公平處理原則是指仲裁委員會在仲裁中對雙方當事人公平對待，任何一方不得凌駕於法律之上，享有法外特權；任何一方依法享有的勞動權益都受法律保護；侵害對方合法權益都應當承擔相應的法律責任。(同前註，頁 331)

中國大陸將仲裁委員會設立在勞動保障行政部門，它是勞動行政領域內的一種特殊執法機構，其特殊就在於它雖不是司法機構，但對勞動爭議案件有權居中公斷，有獨立裁處權，其所做出的生效裁決當事人必須履行。(洪士衍主編，2000，頁 259) 中國大陸勞動爭議仲裁就其法律屬性而言，是一種兼有行政性和準司法性的執法行為。其行政性主要表現在勞動行政部門的代表在仲裁機構組成中居首席地位，仲裁機構的辦事處在勞動行政部門，仲裁行為含有行政仲裁的某些因素。其準司法性主要表現在仲裁機構的設立、職責、權限、組織活動原則和方式具有與司法機關，特別是審判機關共同或類似的特點。例如：它是國家依法設立的處理勞動爭議的專門機構；具有依法獨立行使仲裁權，不受行政機關、團體和個人干涉的法律地位；審理案件須實行仲裁庭、時效、迴避等制度採取調查取證、辯論、調解、裁決等方式。(王全興，1999，頁 491) 中國大陸勞動爭議仲裁制度對特定爭議標的設有「裁決先予執行」與「終局裁決」的處理方式。所謂「裁決先予執行」是指有關「勞動報酬」、「工傷醫療費」、「經濟補償」及「賠償金」等四類爭議案件，仲裁庭認為當事人權利義務關係明確，或不先予執行將嚴重影響申請人之生活，則可依當事人之申請裁決先予執行，並移送法院執行，當世人免提供擔保。至於有關「終局裁決」之規定，則限以(一)追討勞動報酬、工傷醫療費、經濟補償及賠償金，其金額不

超過當地最低工資標準十二個月者；(二)因執行國家所訂勞動標準在工作時間、休息休假、社會保險等方面所生之爭議案件。

(四) 司法訴訟

勞動爭議當事人對仲裁裁決不服者，必須在法律規定之期間內，即自收到仲裁裁決書之日起十五日內向人民法院提起訴訟。若期滿不起訴的，裁決書即發生法律效力。若當事人對裁決書內容不服而提起訴訟，司法訴訟就變成是勞動爭議處理之最終程序，由人民法院統一行使國家審判權，起訴須向管轄之法院提出，通常應向仲裁委員會所在地人民法院起訴。只有對勞動爭議仲裁委員會尚未生效之裁決不服而提起訴訟，並不能未經仲裁即直接向法院起訴，亦不得將仲裁委員會作為被告向法院起訴，此即所謂「一裁二審制」。

進入訴訟程序後，雙方當事人仍可在法院之主持下，進一步進行調解，而採「先調後判制」。重要的是，中國大陸人民法院採取「兩審終審制」，亦即勞動爭議當事人向人民法院起訴後，首先由一審法院審理、判決，當事人不服者，可在法定之上訴期間內，得向上一級人民法院提起上訴，上一級人民法院之審判決為終審判決，勞動爭議當事人不得再行上訴。(吳昭宜，2006，頁 48-49)

在中國大陸勞動爭議訴訟制度恢復之初，由於勞動爭議案件不多，因此，勞動爭議案件由人民法院的民事審判庭審理，這種做法考慮到了中國大陸法院機構設置的穩定性和一致性，具有一定的合理性和現實性。但從勞動爭議訴訟的發展趨勢來看，由民事審判庭審理勞動爭議案件，存有很多問題如下：

- (1) 中國大陸法院系統的民事審判庭是一個非常複雜的審判機構，特別是民事司法改革將原來的經濟審判庭併入民事審判庭後，民事審判庭成為審理財產、人身、合同、房地產、婚姻家庭、勞動爭議等多種糾紛的審判機構。在法律制度的發展愈加國際化、專業化、複雜化的新趨勢下，這種組合式、捆綁式的審判機構形式明顯不符合國際潮流。因為它忽略了法律的特色。
- (2) 大雜燴式的民事審判形式不利於審判工作的專業化發展，影響了法官的專業法律素質的提高，特別是對於勞動爭議案件，法官普遍接觸較少，加上本身未接受過系統的勞動法律的知識培訓，因而會影響辦案品質。
- (3) 在民事審判的大架構下，由於各類糾紛所呈現的利益差別較大，故會經常出現「經濟案件搶着辦、房產案件輪着辦、離婚案件躲著辦、勞動案件懶得辦的局面」，其前述所造成的結果是法官對勞動爭議案件越來越冷落、越來越生疏、越來越疲於應付。
- (4) 部分法官由於沒有認識到勞動爭議與一般民事糾紛的本質不同，故常把勞動爭議案件等同於一般的民事案件，因而在法律的適用上大量存在用《民法通則》來審理勞動爭議案件的情況，導致勞動爭議案件不能得到公正處理，其判決結果也違反《勞動法》的規定。
- (5) 勞動爭議實際上是一種社會權益糾紛，國際一般的做法是導入「三方機制」來平衡勞動爭議雙方當事人的利益衝突。由民事審判庭獨立審理勞動爭議案件，實際上排斥了政府、工會、雇主在勞動爭議案件中的特殊影響力和長期

累積的工作經驗，導致法官的獨斷專行，也影響了勞動爭議案件審理效果和品質。（陳金紅，2003，頁 55）

肆、中國大陸建立複合式勞動爭議解決機制之依據

中國大陸《勞動爭議調解仲裁法》為充分發揮調解、仲裁、訴訟的作用，對調解和訴訟、仲裁和調解的關係進行了較新的探索。同時，為充分發揮審判權的規範、指導和監督作用，完善訴訟與仲裁、行政調處、人民調解、商事調解、行業調解以及其他非訴訟糾紛解決方式之間的銜接機制，推動各種糾紛解決機制的發展提供司法保障，2009 年 7 月 24 日發布的《最高人民法院關於建立健全訴訟與非訴訟相銜接的矛盾糾紛解決機制的若干意見》對訴訟和非訴訟機制的銜接運作有比較完整的規定。而且，該意見對非訴訟調解協議確認的條件、程序等運作規範，賦與複合式勞動爭議處理制度提供了法律保障和依據。

（一）調解和訴訟的複合

《最高人民法院關於建立健全訴訟與非訴訟相銜接的矛盾糾紛解決機制的若干意見》第 11 條規定，經《勞動爭議調解仲裁法》規定的調解組織調解達成的勞動爭議調解協議，由勞資雙方當事人簽名或蓋章，經調解員簽名並加蓋調解組織印章後產生效力，對勞資雙方當事人具有合同約束力，當事人應當履行。在這種情形下，勞資雙方當事人可以未經仲裁程序，根據本意見關於司法確認的規定直接向人民法院申請確認調解效力。人民法院不給予確認的部分，勞資雙方當事人可以向勞動爭議仲裁委員會申請仲裁。這意味著經勞動調解組織達成的調解協議，可以不經過勞動仲裁程序，而直接向法院申請司法確認，進而獲得法院調解書一樣的法律效力。如此，在某種程度上可以克服勞動爭議處理時間長的弊端，同時也可以使民間調解獲得法律效力。

（二）調解和仲裁的複合

中國大陸《勞動爭議調解仲裁法》第 42 條規定：仲裁庭在作出裁決前，應當先行調解。調解達成協調的，仲裁庭應當製作調解書。該調解書應當載明仲裁請求和當事人協議的結果。調解書由仲裁員簽名，加蓋勞動爭議仲裁委員會印章，送達勞資雙方當事人。調解書經勞資雙方當事人簽收後，發生法律效力。由此可見，調解是仲裁的前置程序，實現了調解和仲裁的複合，即便是調解不成，將自動轉入仲裁程序，屬於調解和仲裁複合中的「先調解、後仲裁」的形式。

伍、結論

中國大陸現行勞動爭議仲裁制度類似於澳洲強制仲裁制度，所不同的是中國大陸勞動仲裁只是訴訟前的必經過程，而且不存在兩裁程序。澳洲勞動爭議案件主要是在仲裁中處理且法院一般不涉及勞動爭議，故基本上是「兩裁終局」。相對照中國大陸現行運作制度而言：程序簡單、適用法律統一。如果中國大陸

勞動爭議仲裁借鏡澳洲模式，有三項好處：第一、減少勞動爭議處理的環節，有利於勞動爭議的快速解決。第二、賦予了仲裁的終局效力，增加了仲裁的權威性。第三、減輕了法院系統的負荷，保證了法律適用的統一性，故單一勞動爭議解決模式可以成為彌補現行勞動爭議處理制度之不足的有效選項。中國大陸勞動爭議解決模式是以仲裁為中心，以訴訟為保證，輔助調解制度，即建立以當事人為自主協商為起點，以調解和仲裁為主、訴訟為輔的多層次管道的勞動爭議處理制度體系。

調解、仲裁、訴訟的複合的主要特色在於它的高效率，既能避免現有勞動爭議解決機制不協調的問題，又能體現勞動爭議解決機構的專業性。同時，將勞動關係的執法權由一個機構行使，有利於執法的統一。可以考慮在勞動爭議仲裁機構的基礎上建立專門的勞動爭議解決機構，該機構可集勞動爭議諮詢、調解、仲裁、訴訟，甚至行政執法為一體，同時可將此機構的裁決相當於一審（部分案件實行終審制），對其不服，可以向普通法院上訴，但上訴法院只能審查其法律適用問題，不能審查事實問題。

參考文獻

- 中國時報(10/31/2011)。澳洲航空停止罷工復飛有望。
- 中國檢察出版社編（1999）。最新勞動爭議防範與處理實務全書。北京：中國檢察出版社。
- 王全興（1999）。勞動法。北京：法律出版社。
- 宋丹（2000）。中國公民法律援助手冊(勞動篇)。北京：中國經濟出版社。
- 李彥銳（1996）。中國大陸勞動合同制度之研究（未出版碩士論文）。政治大學勞工研究所，台北。
- 李景森、王昌碩主編（1998）。勞動法學。北京：中國人民大學出版社。
- 吳昭宜（2006）。兩岸勞資(動)爭議處理機制之比較研究—程序保障觀點的分析（未出版碩士論文）。中正大學勞工研究所，嘉義。
- 洪士衍主編（2000）。職工勞動權益社會保障指南。北京，中國政法大學出版社。
- 洪清海（7/7/2009）。澳洲新勞動關係法上路。2013/09/01 檢索自：
<http://www.tpfl.org.tw/article.php?id=432>。
- 陳金紅（2002）。關於完善我國勞動爭議審判組織的若干立法建議。《皖西學院學報》，第3期。
- 廖志原（1996）。中國大陸勞動爭議處理程序研究（未出版碩士論文）。政治大學勞工研究所，台北。
- 衛民（2009）。麵包與玫瑰各國勞資關係掃描。台北：前程文化事業。
- 藍科正譯（2000）。澳洲的勞雇關係。載於：李誠等編譯，比較勞資關係。台北：華泰文化事業。